

Утвержден  
на общем собрании работников  
МБУ СШ «Металлург»

«21» августа 2017г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа «Металлург»

по регулированию социально-трудовых отношений  
на 2017- 2020 годы

От работодателя

Директор МБУ СШ «Металлург»

Н.А.Козьякова

«21» августа 2017 г.

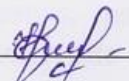
МП



От работников

Представитель работников

МБУ СШ «Металлург»

 Н.А.Фролова

«21» августа 2017 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Металлург» (далее – Спортшкола).

**1.2.** Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Федеральным законам «О занятости населения в Российской Федерации», "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", иных нормативных правовых актах Российской Федерации, Тульской области, нормативных правовых актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления администрации муниципального образования город Тула, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:  
работодатель в лице его представителя – директора Козьяковой Надежды Александровны, действующей на основании Устава (далее – работодатель);  
работники Спортшколы в лице их представителя – Фроловой Надежды Алексеевны, уполномоченной общим собранием работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Спортшколы и работодателя.

**1.4.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Спортшколы, расторжения трудового договора с директором Спортшколы, в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

**1.6.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Спортшколы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** При смене формы собственности Спортшколы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.8.** При ликвидации Спортшколы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.9.** Изменения и дополнения в договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующих органах по труду.

**1.10.** Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие договор стороны отчитываются о его соблюдении на общем собрании работников Спортшколы.

**1.11.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Спортшколы.

**1.12.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.13.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более 3-х лет по соглашению сторон.

**1.14.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

**1.15.** Стороны определяют следующие формы управления Спортшколой непосредственно работниками и через представителя работников:

- учет мнения представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Спортшколы, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

Заключив настоящий договор, стороны принимают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

**2.1.** Работодатель признает за собой следующие обязанности:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым договором, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **2.2. Работодатель имеет право:**

осуществлять физкультурно-спортивную и финансово-экономическую деятельность в соответствии с законодательством, Уставом учреждения и коллективным договором;

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предъявить иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил техники безопасности, совершено хищение или нанесен другой материальный ущерб учреждению, а также по другим требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

**2.3.** Работники признают за собой следующие обязанности:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**2.4.** Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **2.5. Представитель работников:**

защищает права и интересы работников Спортшколы по социально-трудовым вопросам, осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений,

участвует в работе комиссий Спортшколы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

**2.6.** Работодатель должен учитывать мнение Представителя работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

**2.7.** Представитель работников избирается на общем собрании работников тайным голосованием.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**3.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Спортшколы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**3.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**3.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

**3.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами и спортсменами стороны руководствуются статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**3.5.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Спортшколы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

**3.6.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**4.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Спортшколы.

**4.2.** Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- направлять тренеров на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности (по программам повышения квалификации или программам профессиональной переподготовки) не реже чем один раз в четыре года (при наличии выделенных на эти цели бюджетных ассигнований);
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям;
- организовывать проведение аттестации тренеров и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**5.1.** Работодатель обязуется:

**5.1.1.** Уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до ее начала, а в

случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**5.1.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**5.1.3.** Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) представителя работников (ст. 82 ТК РФ).

**5.1.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**5.2.** Стороны договорились, что:

**5.2.1.** преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Спортшколе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**5.2.2.** высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ);

**5.2.3.** при появлении новых рабочих мест в Спортшколе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Спортшколы в связи с сокращением численности или штата.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**6.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**6.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Спортшколы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудовых договоров, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Спортшколы.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

**6.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Спортшколы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.3.** Для тренеров, непосредственно участвующих в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 24 часа в неделю.



В рабочее время тренеров включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы или сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать приказом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

**6.4.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- беременной женщине в соответствии с медицинским заключением и по ее заявлению снижаются нормы выработки в соответствии со ст. 254 ТК РФ,
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению.

**6.5.** Часы, свободные от проведения занятий, участия в различных мероприятиях, предусмотренных планом Спортшколы, тренер вправе использовать по своему усмотрению.

**6.6.** Работа в нерабочие выходные и праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в нерабочий выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

**6.7.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

**6.8.** Привлечение работников Спортшколы к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

**6.9.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Спортшколы.

**6.10.** В каникулярный период тренеры осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора Спортшколы.

Для тренеров в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**6.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**6.12.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

**6.13.** Работодатель обязуется:

**6.13.1.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- тренерам – 14 календарных дней на основании статьи 348.10 Трудового кодекса РФ;
- спортсменам-инструкторам – 4 календарных дня на основании статьи 348.10 Трудового кодекса РФ.

**6.13.2.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьями 101, 116, 119 Трудового кодекса Российской Федерации:

- заместителю директора по спортивной работе – 14 календарных дней;
- заместителю директора по спортивно-массовой работе – 14 календарных дней;
- инструктор-методист – 14 календарных дней.

**6.13.3.** Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**7.** Стороны исходят из того, что:

**7.1.** Оплата труда каждого работника Спортшколы зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда ( ст.133 ТК РФ).

**7.2.** Заработная плата работников учреждения начисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности муниципального образования город Тула (далее - Положение об оплате труда), утвержденным постановлением администрации города Тулы от 31 декабря 2010 г. №4184 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности муниципального образования город Тула, финансируемых из бюджета муниципального образования город Тула» (с изменениями и дополнениями), локальными нормативными документами учреждения и включает в себя:

- оклад (должностной оклад),
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности,
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет,
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,
- персональный повышающий коэффициент к окладу,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

Персональный повышающий коэффициент к окладу определяется руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, объема, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в учреждении и других факторов, устанавливается приказом по учреждению на определенный в нем период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персонального повышающего коэффициента определяется в пределах выделенных на оплату труда бюджетных ассигнований и варьируется от 0,0 до 3,0 окладов (с учетом обеспечения финансовыми средствами).

**7.3.** В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут осуществляться выплаты следующих видов премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за высокое качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (работникам, принимающим участие в обеспечении и осуществлении приносящей доход деятельности). Размер премий определяется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда конкретного работника учреждения, но не более 200% должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов.

Премирование работников и выплаты социального характера осуществляются на основе Положения о премировании работников МБУ СШ «Металлург», согласованного с учредителем.

**7.4.** На основании приложения 3 к Постановлению администрации города Тулы от 31.12.2010г. № 4184 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта и муниципальных учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности муниципального образования город Тула, финансируемых из бюджета муниципального образования город Тула» по решению директора учреждения тренерам и спортсменам-инструкторам могут устанавливаться премии за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы (спортивный результат), а именно:

- тренеру – ежемесячные стимулирующие выплаты к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке воспитанника-спортсмена высокого класса,
- тренеру и спортсмену-инструктору – единовременные выплаты за высокие спортивные результаты.

Основания для выплат и размер выплат определяются приказом директора Спортшколы в соответствии с приложением 3 к Положению об оплате труда и Положением о премировании работников МБУ СШ «Металлург».

Размер премии за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы иных работников зависит от результатов деятельности конкретного работника за прошедший период и учитывает выполнение показателей эффективности деятельности конкретного работника учреждения и критериев оценки в соответствии с приложением 1 к Положению о премировании работников МБУ СШ «Металлург». Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения или за счет средств от приносящей доход деятельности (работникам, принимающим участие в обеспечении и осуществлении приносящей доход деятельности).

**7.5.** Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется из фонда экономии оплаты труда учреждения или за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на премирование работников.

**7.6.** Премия за высокое качество выполняемых работ может быть выплачена работникам единовременно по решению руководителя учреждения при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой губернатора Тульской области;

награждении Почетной грамотой главы администрации города Тулы.

В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения из фонда экономии оплаты труда по решению руководителя учреждения могут выплачиваться ежемесячные доплаты к должностному окладу за:

а) наличие званий «Заслуженный работник физической культуры России (РСФСР, СССР)» - в размере не более 15 процентов к должностному окладу;

б) отраслевые нагрудные знаки «За развитие физической культуры и спорта», звание «Отличник физической культуры и спорта» - в размере не более 10 процентов к должностному окладу.

При наличии двух или более званий, выплаты производятся по одному основанию (высшему).

**7.7.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**7.8.** Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих (премиальных) выплат. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в общем порядке. Размеры премирования руководителя устанавливаются учредителем - главным распорядителем средств бюджета города приказом управления.

**7.9.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

В день выплаты заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

**7.10.** На тренеров, выполняющих тренерскую работу без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

**7.11.** Работодатель обязуется:

**7.11.1.** Оплатить не менее двух третей средней заработной платы работника за время простоя по вине работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается работодателем в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

**7.11.2.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

**7.11.3.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**7.12.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Спортшколы.

**7.13.** Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи устанавливаются в Положении о премировании МБУ СШ «Металлург». Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**8.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**8.2.** Работодатель осуществляет из бюджетных средств компенсацию сотрудникам за проезд в городском транспорте при исполнении должностных обязанностей при условии предоставления отчетности (при наличии бюджетных ассигнований).

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**9.1.** Работодатель обязуется:

**9.1.1.** Обеспечить право работников Спортшколы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**9.1.2.** При условии финансирования из бюджета города выделять на мероприятия по охране труда не менее 0,2% суммы затрат на предоставление услуг (работ) в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

**9.1.3.** Провести в Спортшколе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя работников, с последующей сертификацией.

**9.1.4.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Спортшколы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**9.1.5.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Спортшколы.

**9.1.6.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

**9.1.7.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**9.1.8.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Спортшколы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**9.1.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**9.1.10.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**9.1.11.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организаций, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждаются работодателем с учетом мнения представителя работников.

**9.1.12.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя работников (ст. 212 ТК РФ).

**9.1.13.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**9.1.14.** Создать в Спортшколе комиссию по охране труда из равного числа представителей работодателя и работников.

**9.1.15.** Своевременно предоставлять в ФСС документы на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

**9.1.16.** Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**9.1.17.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Спортшколе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**9.1.18.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**9.1.19.** Оборудовать комнату для отдыха работников Спортшколы.

## **10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**10.** Стороны договорились, что:



**10.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**10.2.** Стороны совместно:

**10.2.1.** Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.2.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

**10.2.3.** Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.2.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

**10.3.** Контроль исполнения обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

**10.4.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке.

10.2. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке.

10.3. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке.

10.4. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке.

10.5. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке. Организация осуществляет деятельность в соответствии с уставом и другими документами, утвержденными в установленном порядке.



17 (семнадцать) листов  
Директор МБУ СШ «Металлург»  
Козьякова Н.А.  
Представитель работников  
Фролова Н.А.

прочитано, пронумеровано и скреплено печатью